

Förslag till riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och koncernledningen i Dometic-koncernen

Styrelsen för Dometic Group AB (publ) ("Dometic-koncernen") föreslår att årsstämman 2019 beslutar att anta följande riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och Dometics koncernledning ("Koncernledningen") för perioden fram till och med årsstämman 2020.¹

Total ersättning

Den sammanlagda ersättningen ska baseras på innehavd position, individuell måluppfyllelse, Dometic-koncernens resultat samt vara konkurrenskraftig i anställningslandet. Ersättningen kan bestå av fast lön, rörlig kontant ersättning baserad på uppfyllelse av kortsiktiga, årliga resultatmål, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra förmåner, inklusive icke-monetära förmåner.

Fast lön och rörlig ersättning

Den fasta lönen ska utgöra grunden för den sammanlagda ersättningen. Den fasta lönen ska vara anpassad efter den lokala marknaden och reflektera ansvarsnivån för den aktuella positionen. Lönenivåerna för den fasta lönen ska ses över årligen.

Medlemmar i Koncernledningen ska, utöver den fasta lönen, enligt årligt beslut av styrelsen kunna få rörlig ersättning baserad på uppfyllelse av kortsiktiga, årligen förutbestämda och mätbara resultatmål. Sådan rörlig ersättning ska vara relaterad till innehavd position och får, för verkställande direktören, uppgå till maximalt 75 % av den fasta lönen, och för övriga medlemmar i Koncernledningen, uppgå till 30-50 % av den fasta lönen enligt individuella avtal.

Långsiktiga incitamentsprogram

I tillägg till den fasta och rörliga lönen kan långsiktiga incitamentsprogram implementeras. Sådana program ska vara utformade i syfte att säkerställa ett långsiktigt engagemang i Dometic-koncernens utveckling, vara marknadsmässiga och ha en intjänandeperiod som inte understiger tre år. Aktierelaterade eller aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram ska godkännas av bolagsstämman.

Pension och försäkringar

Pension och försäkringsförmåner ska reflektera aktuella regelverk och praxis i anställningslandet. Värdet av förmånerna ska vara i linje med marknadspraxis i landet och inte överstiga 35% av den årliga fasta lönen för VD och 30 % av den årliga fasta lönen för resterande ledande befattningshavare. Om möjligt ska pensionsplaner, i linje med koncernens ersättningspolicy, vara premiebaserade. Pensionsåldern är normalt 65 år.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom tjänstebil, sjukförsäkring och liknande, kan ingå i den totala ersättningen och ska ha till syfte att underlätta Koncernledningens tjänst och vara rimliga i förhållande till marknadspraxis i anställningslandet.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Medlemmar i Koncernledningen ska ha 6 månaders uppsägningstid när uppsägning initieras av den anställda. Om anställningen sägs upp av bolaget ska 6-12 månaders uppsägningstid gälla. Verkställande direktören ska ha 6 månaders uppsägningstid om anställningen sägs upp av bolaget och ska vara berättigad till avgångsvederlag motsvarande upp till ytterligare ett års fast lön.

¹ Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas på avtal som ingås efter att riktlinjerna antas av årsstämman, samt på ändringar i befintliga avtal som sker efter riktlinjernas antagande.

Avgångsvederlag ska inte utgöra grund för semesterlön eller pensionsförmåner. Lokala anställningslagar och regler kan påverka villkoren för uppsägning från bolagets sida.

Medlem i Koncernledningen får inte konkurrera med bolaget under uppsägningstiden.

Bemyndigande för styrelsen att avvika från riktlinjerna för ersättning

Under särskilda omständigheter äger styrelsen rätt att i enskilda fall avvika från dessa riktlinjer för ersättning. Om så sker, ska upplysning om skälen för detta lämnas vid nästa årsstämma.